



PELAKSANAAN MOTIVASI OLEH CAMAT DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SINDANGWANGI KABUPATEN MAJALENGKA

Oleh :

Deni Herdiana, S.IP., M.Si

ABSTRAK

Berdasarkan pengamatan penyusun masih ditemukan adanya masalah yaitu kurang tercapainya disiplin kerja pegawai dengan ditandai dari tingkat kegiatan pegawai Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka terhadap disiplin waktu kerja masih rendah. Hal tersebut terlihat dari penggunaan waktu yang tidak sesuai dengan aturan, yaitu masuk kerja jam 07:30 WIB dan pulang jam 13:00 WIB, seharusnya masuk jam 07:00 dan pulang jam 15:00. Kemudian dilihat dari sikap dan perilaku pegawai Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka dengan pelaksanaan pekerjaannya kurang menunjukkan disiplin yang tinggi. Contohnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang maksimal, seperti nongkrong diwarung, mengobrol dan baca Koran pada jam kerja. Hal tersebut diatas timbul sebagai akibat dari kurangnya pelaksanaan motivasi oleh Camat di Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu metode yang dipergunakan untuk menggambarkan atau melukiskan suatu peristiwa atau masalah yang update, melakukan penelitian ke lapangan guna memperoleh data yang akurat kemudian data tersebut dikumpulkan, diklasifikasikan, diolah, dianalisis dan disimpulkan.

Berdasarkan penelitian dalam pelaksanaan motivasi diperoleh bahwa angka rata-rata nilai tertinggi baru mencapai 71% dan baru mencapai predikat "Cukup Baik". Kemudian pelaksanaan disiplin kerja pegawai bahwa secara umum belum memiliki disiplin kerja yang optimal. Hal ini terbukti dari nilai rata-rata indikator disiplin kerja yaitu sebesar 65,16 % itu artinya baru mencapai predikat "Cukup Baik".

Pelaksanaan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan penyusun yaitu pencapaian presentase rata-rata penerapan asas-asas motivasi oleh Camat yang mencapai predikat "cukupbaik", namun baru mencapai interval terendah berdasarkan pengukuran analisis data, sehingga menghambat terhadap semangat serta disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka baru mencapai predikat "cukupbaik".

PENDAHULUAN

Pembangunan daerah merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, karena pembangunan daerah menjadi salah satu indikator masalah atau penunjang demi terwujudnya

pembangunan nasional. Oleh karena itu pemerintah pusat memberikan kewenangan otonomi yang seluas-luasnya kepada Pemerintah Daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri sesuai

dengan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah bahwa :

Efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintah daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara susunan pemerintah dan antar pemerintah daerah. Potensi dan keragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluasnya kepada daerah serta dengan pemberian hak dan kewajiban dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan system penyelenggaraan pemerintah daerah.

Pemerintah daerah menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 2 sebagai revisi dari Undang-Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah sebagaimana telah di ubah dari Undang-Undang Nomor 12 dengan pemerintah Daerah yaitu :

Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai mana dimaksud Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 19945.

Kantor Camat Sindangwangi sebagai salah satu instansi Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan pemerintahan di tingkat kecamatan merupakan unsur pendukung dalam proses realisasi pelaksanaan pembangunan daerah. Sebagai mana dijelaskan pada Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 pasal

14 Ayat 1 tentang Kecamatan bahwa “Kecamatan Merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah tertentu dan dipimpin oleh Camat”.

Suksesnya penyelenggaraan Pemerintah Daerah perlu didukung oleh berbagai faktor, diantaranya faktor sumber daya manusia (SDM). Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoril tinggi. Olehkarena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggara tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri. Untuk mengoptimalkan

kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negri. Untuk mengoptimalkan kelancaran penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di Kantor Camat Sindangwangi diperlukan sikap disiplin pegawai yang dapat memberikan pelayanan secara professional. Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Penerapan disiplin kerja yang baik merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut dalam bentuk disiplin, baik pada tingkat top, middle maupun lower manajemen.

Menurut Malayu Hasibuan (2005:193), “kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya”. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturannya serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena dengan dalam suasana kerja yang penuh disiplin akan dapat melaksanakan program kerja sesuai

yang telah direncanakan. Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, calap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, serta kedisiplinan yang tinggi dari para anggota didalam organisasi. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak disiplin.

Apabila para anggota organisasi bekerja secara profesional dan menjunjung tinggi kedisiplinan yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka bukan hal yang tidak mungkin organisasi akan mengalami perkembangan kearah kemajuan serta dapat mencapai tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi disiplin salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Kerena pada dasarnya perilaku manusia dapat dipengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2011 : 379) yaitu sebagai berikut:

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy dibelakan tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka.

Menurut Machmad (2009:75) “Motivasi adalah adanya usaha untuk mensinkronkan tujuan organisasi dan tujuan-tujuan pribadi dari pada anggota organisasi”.

Handayaniingrat mengemukakan motivasi (1994:82) yaitu sebagai berikut :

Motivasi menyangkut reaksi berantai, yaitu dimulai dari kebutuhan yang dirasakan (*the need*), lalu timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai (*want*), kemudian menyebabkan usaha-usaha mencapai sasaran/tujuan, uang berakhir dengan pemuasan (*satisfaction*).

Dari beberapa penjelasan mengenai motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik itu tujuan pegawai maupun tujuan organisasi. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya disiplin kerja dan sikap profesionalitas dalam bekerja pegawai yang tinggi. Sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat.

Motivasi kerja timbul apabila harapan dan keinginan pegawai akan terpenuhi dalam organisasi yang dimasukinya, adapun kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan yang sifatnya Fisologis (makan, pakaian, dan tempat tinggal), Keamanan (perlakuan adil perilaku adil dalam bekerja, jaminan keamanan ditempat kerja maupun ditempat tinggal), Sosial (perasaan diterima orang lain, perasaan maju, perasaan diikuti sertakan), *Esteem* (penegakan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain), Aktualisasi Diri (pengembangan potensi secara sistematis). Dengan adanya motivasi pegawai, maka pegawai diharapkan

terciptanya kondisi kerja yang disiplin sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan pada akhirnya target pekerjaan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Berdasarkan studi pendahuluan di Kantor Camat Sindangwangi dapat di dapat informasi diduga adanya masalah yaitu dalam disiplin pegawai masih rendah, hal tersebut terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Waktu kerja tidak sesuai dengan peraturan. Contohnya datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada, yaitu masuk jam 08:00 WIB dan pulang jam 13:00 WIB, seharusnya masuk jam 07:30 dan pulang jam 15:00.
2. Sikap dan perilaku pegawai Kantor Camat Sindangwangi dengan pelaksanaan pekerjaan kurang menunjukan disiplin yang tinggi. Contohnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang maksimal, seperti ngobrol dan baca Koran pada saat jam kerja, nongkrong diwarung, dan keluar tanpa ijin.
3. Semua tugas-tugas pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Masalah tersebut di atas diduga timbul disebabkan oleh kurangnya motivasi pegawai dari pimpinan, yang terlihat dari hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai kurang mendapat fasilitas dalam menunjang pekerjaan dan insentif.
2. Kebutuhan pegawai berupa nonfisik yaitu kebutuhan prestise (penghargaan) dan aktualisasi diri belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut mengakibatkan pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya mencapai disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka ?
2. Bagaimana hambatan-hambatan yang di hadapi dalam pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya mencapai disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka ?
3. Sejauhmana upaya-upaya yang di lakukan untuk menangani hambatan-hambatan pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya mencapai disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi pegawai terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.
4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi Camat dalam memotivasi pegawai guna meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Peranan pegawai sangat penting sekali pada setiap organisasi pemerintah sebagai unsur yang paling dominan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pimpinan harus mampu memberikan perhatian dan memotivasi para pegawainya, agar setiap pegawai bersemangat dan mau bekerja secara ikhlas. Keberhasilan pencapaian suatu tujuan organisasi sangat ditentukan oleh para pegawainya dan dipengaruhi oleh sejauh mana penerapan fungsi-fungsi manajemen oleh setiap pegawai.

Salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi adalah motivasi, yaitu suatu fungsi manajemen yang bertujuan merubah semangat, pola sikap dan pola tindak pegawai serta mengarahkannya pada pencapaian tujuan organisasi. Secara sederhana motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan atau dukungan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain untuk meningkatkan semangat pada dirinya agar mau bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian motivasi, berikut penyusunan kerangka pendapat dari para ahli sebagai kerangka dan landasan pemahaman tentang pengertian motivasi berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti, antara lain sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P Hasibun dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengemukakan bahwa :

1. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap

motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (2007:141)

2. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (2007:143)

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya "Filsafat Administrasi" memberikan definisi tentang motivasi yaitu :

1. Motivasi yang berarti bahwa pimpinan harus dapat memberikan motivasi dalam bentuk perangsang kepada bawahan, agar bawahan itu mau memberikan yang terbaik bagi dirinya, waktunya, bakatnya, keahliannya, dan tenaganya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. (2006 : 106)
2. Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. (2006 : 128)

Menurut Berelson dan Steiner (dalam Handayani, 1994 : 81) mengemukakan sebagai berikut : istilah *motif* ialah "suatu pernyataan batin yang berwujud daya kekuatan, untuk bertindak atau bergerak, dan bahwa secara langsung atau melalui saluran perilaku mengarah terhadap sasaran". Hasibuan (2001 : 218) mengemukakan sebagai berikut : "*motif* adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai". Moekijjat (dalam Hasibuan, 2001 : 218) mendefinisikan bahwa : "motif adalah pengertian yang mengandung semua alat

penggerak-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu".

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan upaya menumbuhkan semangat kerja pegawai dengan memberikan rangsangan atau dorongan, sehingga para pegawai mempunyai rasa disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, yang akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Asas-asas Motivasi

Dalam pelaksanaan motivasi seorang pimpinan harus memperhatikan beberapa pedoman atau tuntunan, di antaranya adalah asas-asas motivasi. Mengenai asas-asas motivasi tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah" adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan
 2. Asas komunikasi
 3. Asas pengakuan
 4. Asas Wewenang yang Didelegasikan
 5. Asas perhatian timbal balik
- (2007 : 221)

Untuk lebih jelasnya mengenai asas-asas motivasi tersebut di atas, maka penyusun akan menguraikan yaitu sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan

Adalah motivasi untuk mengajak pegawai ikut serta atau berpartisipasi dengan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat dalam proses pengambilan keputusan.

Jika para pegawai diberi kesempatan untuk memberikan ide-ide, maka mereka merasa ikut bertanggung

jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

Seorang pimpinan organisasi melakukan pendekatan kepada pegawainya dengan senantiasa mengadakan pendekatan manajerial dengan baik bilamana tidak ada keikutsertaan para pegawai atau pelaksana selaku bawahan.

Dengan kata lain asas ini menjadikan pegawai selalu berpartisipasi aktif untuk terselenggaranya sasaran yang ingin dicapai secara efektif dan efisien.

2. Asas komunikasi

Adalah motivasi untuk mencapai hasil yang cenderung meningkat jika pegawai menginformasikan secara jelas tentang soal-soal yang mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai itu. Pada dasarnya semakin banyak orang mengetahui suatu soal, maka semakin banyak pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

Jika seorang pimpinan organisasi secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada pegawainya, maka pegawai akan merasa dihargai atas kegiatan yang dilakukan, untuk mencapai sasaran/tujuan.

2. Asas pengakuan

Adalah motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika pegawai diberikan pengakuan atas sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai. Pegawai akan bekerja keras dan rajin apabila mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan atas prestasi kerja atau usaha-usahanya yang dicapainya.

Jika kita memberi pujian kepada seseorang yang patut menerimanya maka seakan-akan ditegaskan bahwa kita menganggapnya seorang anggota regu

yang penting dan patut dihargai. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas apabila pengakuan dan pujian itu diberikan di depan umum, sehingga mendorong pegawai lain untuk mengikuti jejak pegawai yang berprestasi tersebut.

Asas pengakuan ini dimaksudkan agar pimpinan mau memberikan pengakuan secara terus terang dan bangga bilamana seorang pegawainya dapat bekerja dengan baik.

3. Asas wewenang yang didelegasikan

Adalah motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau pegawai diberikan wewenang dan kepercayaan diri pada pegawai untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu berarti melengkapinya dengan kepentingan atas hasil yang dicapai, dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

4. Asas perhatian timbal-balik

Pegawai yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Pengertian Disiplin Kerja

Pada dasarnya Disiplin kerja pegawai adalah dasar keperibadian yang perlu dibentuk pada diri pegawai dalam kehidupan organisasi. Disiplin dari seseorang pegawai akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada pertauran yang ada serta melaksanakan dengan senang hati (Nitisemeto, 1982). Disiplin dalam arti

yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini, Hodges (dalam Asnawi, 2002) menyatakan bahwa “disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Berikutnya disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (Sastrohadiwiryono, 2002)

Menurut Gie, (2000 : 96) mengemukakan tentang disiplin kerja sebagai berikut : “Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada suatu peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati”.

Berdasarkan beberapa para ahli diatas mengenai disiplin kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada prinsipnya disiplin kerja pegawai itu penunh dengan kesungguhan, kepatuhan, dan ketaatan pada peraturan yang berlaku di dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai. Apabila pada pelaksanaannya para pegawai tidak disiplin dalam bekerja, maka sangatlah sulit mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Disiplin kerja pegawai pada dasarnya menyangkut obyek permasalahan, yaitu disiplin terhadap waktu dan terhadap perbuatan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Moenir (2006 : 182), yaitu : “memang aturannya yang melahirkan disiplin pada umumnya terdiri atas dua hal yang diatur yaitu mengenai waktu dan mengenai perbuatan”.

Apabila penyusun kaitkan dengan disiplin kerja pegawai, berarti mempunyai maksud adanya ketaatan atau kepatuhan dari para pegawai terhadap peraturan dan kebijaksanaan lainnya yang telah ditentukan dalam rangka melaksanakan kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Moenir di atas, bahwa disiplin itu mengandung dua hal yaitu waktu dan perbuatan, maka disiplin kerja pegawai disinipun mengandung dua maksud yaitu : taat terhadap peraturan tentang waktu atau jam kerja serta taat terhadap perbuatan atau langkah yang ada di bidang administrasi biasanya disebut prosedur tata cara atau kerja.

Peraturan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil ialah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mencakup kewajiban, larangan dan hukuman dengan pemaparan dibawah ini :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak di taati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.
3. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak

menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun di luar jam kerja.

4. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
8. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Bab II Pasal 3 yaitu

sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setiap dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil.
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil.
7. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintahan terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.

14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bab II pasal 4, yaitu sebagai berikut :

1. Menyalah gunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi Internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjam barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga memiliki Negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.
7. Member atau menyanggupi akan member sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye.
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengarahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau

pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
 - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan kutipan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa untuk dapat menciptakan suasana yang disiplin, maka harus memperhatikan peraturan-peraturan kedinasan dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu metode yang dipergunakan untuk menggambarkan atau melukiskan suatu peristiwa atau masalah yang uptodate, melakukan penelitian ke lapangan guna memperoleh data yang akurat kemudian data tersebut dikumpulkan, diklasifikasikan, diolah, dianalisis dan disimpulkan.

Jenis Data Dan Informasi

Data Primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian

Data sekunder

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi, lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, hasil survey, studi histories, dan sebagainya

Teknik Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk menyusun laporan penelitian, penyusun menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan tertulis konsep-konsep yang berkaitan dengan sasaran penelitian.

2. Studi Lapangan, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan terhadap objek yang sedang diteliti untuk mendapatkan data yaitu Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka, melalui cara-cara sebagai berikut :

- 1) Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terpadu secara langsung kepada Camat Sindangwangi.
- 2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- 3) Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang telah di sediakan sebelumnya kepada responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan topik.

Analisis Data

Data hasil angket dianalisis melalui analisis kualitatif yaitu data-data yang diperoleh di lapangan dianalisis kemudian ditarik kesimpulan dan pembahasannya menggunakan teknik analisis kualitatif dengan menggunakan presentase (%).

Mengenai teknik analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat dari Suharsimi Arikunto dalam bukunya "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Prosentase Jumlah Responden Yang Memberikan Jawaban

f = Frekuensi Responden Yang Memberikan Jawaban

n = Jumlah Yang Dijadikan Responden

(1998 : 244)

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka

Guna membahas tentang pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka, maka penyusun menyebar angket atau daftar pertanyaan kepada 19 pegawai sebagai responden dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan objek dalam penelitian yang ada pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.

Dalam penelitian ini, penyusun menyebarkan angket yang isinya menyangkut tentang pelaksanaan motivasi oleh Camat yang didasarkan pada asas-asas motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan
2. Asas Komunikasi
3. Asas Pengakuan
4. Asas wewenang yang didelegasikan
5. Asas Perhatian timbal balik

(Malayu S.P Hasibuan, 2007 :221)

Di bawah ini akan penyusun bahas mengenai penerapan setiap asas motivasi oleh Camat dalam upaya mencapai Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.

1. Asas Mengikutsertakan

Dalam pelaksanaan motivasi hendaknya seorang pimpinan organisasi harus senantiasa berusaha mengikutsertakan para pegawai untuk

berpartisipasi di dalam proses pengambilan keputusan, baik berupa saran maupun kritik terhadap proses pengambilan keputusan.

Dengan demikian, maka pelaksanaan motivasi oleh Camat harus berusaha untuk senantiasa mengikutsertakan para pegawai di dalam proses pengambilan keputusan serta berusaha memperhatikan setiap saran maupun ide dari para pegawai, sehingga para pegawai benar-benar merasa dihargai dan dibutuhkan di dalam pelaksanaan tugas guna pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya mereka akan bertanggung jawab di dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Guna mengetahui tentang penerapan asas mengikutsertakan oleh Camat di dalam pelaksanaan motivasi, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari asas mengikutsertakan yaitu sebagai berikut :

a. Kesempatan di dalam Pengambilan Keputusan

Guna mencapai Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka, maka dalam pelaksanaan motivasi Camat harus berusaha memberikan kesempatan bagi para pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pengambilan keputusan tersebut.

b. Menerima Saran dan ide dari bawahan
Tercapainya Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka, sangat ditentukan oleh kemampuan Camat di dalam memperhatikan setiap saran atau kritik yang di sampaikan oleh para pegawai, dalam arti Camat harus berusaha bersikap terbuka terhadap saran dan ide yang

disampaikan oleh para pegawai, sehingga mereka merasa dihargai eksistensinya dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat serta disiplin kerja pegawai dan dengan sendirinya disiplin kerja pegawaipun akan tercapai.

c. Menumbuhkan adanya Team Work

Guna tercapainya Disiplin kerja para pegawai Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka, maka Camat harus berusaha untuk mewujudkan adanya kerjasama diantara para pegawai dalam pelaksanaan kerjanya, sehingga akan tercapainya adanya team work.

a. Kesempatan didalam pengambilan keputusan

Sebanyak 63,2% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan kesempatan kepada pegawai di dalam pengambilan keputusan, sedangkan sebanyak 21% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memberikan kesempatan kepada para pegawai di dalam pengambilan keputusan, sisanya sebanyak 15% responden menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan kesempatan bagi para pegawai di dalam pengambilan keputusan. Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya berusaha menumbuhkan kesempatan kepada pegawai dalam proses pengambilan keputusan sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan yang didasarkan pada keputusan yang telah dibuat ternyata masih terdapat sebagian pegawai yang kurang bertanggungjawab hal ini jelas akan berpengaruh terhadap tercapainya peningkatan disiplin kerja pegawai.

Hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk pengambilan suatu keputusan pada dasarnya telah diberikan kesempatan, namun masih terdapat

hambatan berupa adanya perbedaan individu pegawai dalam tingkat pendidikan dan penguasaan permasalahan di bidang tugasnya.

Hasil observasi, ternyata perbedaan individu dalam bidang pendidikan serta penguasaan permasalahan menjadi penghambat dalam penentuan pengambilan keputusan, hal ini nampak dari masih adanya sikap pasif beberapa pegawai di dalam forum rapat.

b. Menerima saran atau ide dari bawahan

Sebanyak 68,4% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memperhatikan saran atau kritik yang disampaikan oleh para pegawai, sedangkan sebanyak 15,8% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memperhatikan saran atau kritik yang disampaikan oleh para pegawai, sisanya sebanyak 15,8% responden menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memperhatikan saran atau kritik dari yang disampaikan oleh pegawai.

Dari tanggapan responden diatas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya camat sudah cukup baik namun belum sepenuhnya menanggapi saran atau kritik yang disampaikan oleh para pegawai. Hal ini jelas akan menjadi penghambat dalam peningkatan pengetahuan serta kecakapan pegawai yang akhirnya menghambat pencapaian disiplinkerja pegawai.

Hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk memperhatikan saran dan kritik dari para pegawai, ternyata masih mendapat hambatan yaitu masih kurangnya penguasaan materi permasalahan dari pegawai, sehingga yang disampaikan pimpinan terkesan kurang diperhatikan.

Berdasarkan hasil observasi, nampak dalam suatu forum rapat, masih terdapat sebagian pegawai masih kurang menguasai permasalahan, sehingga ide atau saran kurang relevan dengan materi yang sedang dibicarakan.

c. Menumbuhkan adanya Team Work
Sebanyak 68,4% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha membina adanya team work, sedangkan sebanyak 15,8% responden menyatakan Camat kadang-kadang berusaha membina adanya team work sedangkan sisanya 15,8% responden menyatakan bahwa Camat tidak berusaha membina adanyateam work.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya menumbuhkan adanya team work. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap kerjasama antar pegawai dalam pelaksanaan kerjanya.

Hasil wawancara diperoleh keterangan, ternyata untuk membina adanya team work selalu diupayakan pada setiap pelaksanaan pekerjaan, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan adanya kerjasama diantara pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil observasi, menunjukkan bahwa dalam proses pelaksanaan pekerjaan terdapat adanya kerjasama di antara individu maupun diantara unit-unit kerja melalui proses koordinasi.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan tiga sub variabel dari asas mengikutsertakan maka dapat diketahui bahwa dalam memotivasinya Camat belum sepenuhnya menerapkan asas-asas motivasi mengikutsertakan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga sub variabel asas mengikutsertakan tersebut yaitu baru mencapai 66,7% sehingga secara

keseluruhan mencapai predikat “cukup baik” keadaan ini jelas akan berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan kerja pegawai yang akhirnya akan menghambat di dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Asas Komunikasi

Dalam upaya meningkatkan semangat serta gairah kerja pegawai dalam pencapaian disiplin kerja pegawai, maka Camat harus berusaha menerapkan asas komunikasi di dalam pelaksanaan motivasinya, dalam arti selalu berusaha memberikan informasi secara jelas tentang tujuan organisasinya kepada para pegawai, sehingga para pegawai merasa termotivasi untuk berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guna mengetahui tentang usaha penerapan asas komunikasi oleh Kepala Kantor, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari asas motivasi tersebut, yaitu sebagai berikut :

a. Menginformasikan Tujuan Organisasi.

Camat dalam pelaksanaan motivasinya harus berusaha memberikan informasi secara jelas tentang tujuan organisasi kepada para pegawainya, sehingga para pegawai merasa termotivasi untuk melaksanakan setiap tugasnya dengan rasa penuh tanggung jawab, guna tercapainya tujuan organisasi tersebut.

b. Menciptakan Komunikasi Dua Arah.

Dalam pelaksanaan motivasinya Camat harus berusaha menciptakan komunikasi dua arah, karena dengan cara seperti ini akan terwujud adanya rasa saling pengertian diantara para pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga akan

berpengaruh terhadap tercapainya disiplin kerja pegawai.

c. Menggunakan Bahasa yang Mudah Dimengerti.

Dalam melaksanakan penyampaian informasi serta pelaksanaan komunikasi dua arah, hendaknya Camat berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sehingga para pegawai bisa memahami serta menerima setiap informasi serta isi dari komunikasi dua arah, yang akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai sehingga disiplin kerja pegawai tercapai.

a. menginformasikan Tujuan Organisasi.

Sebanyak 78% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menginformasikan tentang organisasi, sedangkan sebanyak 10,5% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha menginformasikan tentang tujuan organisasi dan tidak ada responden menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menginformasikan tentang tujuan organisasi.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat sudah baik untuk menginformasikan tentang tujuan organisasi. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap apa yang di informasikan kepada setiap pegawai agar mengerti dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga akan termotivasi dalam bekerja.

Hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa informasi tentang tujuan organisasi selalu diusahakan untuk disampaikan, agar para pegawai mempunyai pedoman serta arah didalam pelaksanaan kerjanya.

Hasil observasi menunjukan bahwa para pegawai dalam pelaksanaan kerjanya selalu memperhatikan informasi tentang

tujuan organisasi, yaitu berupa pedoman pelaksanaan tugas.

b. Menciptakan Komunikasi Dua Arah

Sebanyak 89% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menciptakan komunikasi dua arah, sedangkan sebanyak 10,5% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menciptakan komunikasi dua arah, dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menciptakan komunikasi dua arah.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat sudah melaksanakan dengan baik untuk menciptakan komunikasi dua arah. Hal ini jelas akan berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga tercipta saling pengertian diantara para pegawai duna tercapainya disiplin kerja pegawai.

Dari wawancara diperoleh bahwa komunikasi dua arah selalu diusahakan di dalam proses kerjanya, dengan harapan dapat mewujudkan saling pengertian serta saling mempercayai diantara para pegawai dalam pelaksanaan kerjanya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam proses pelaksanaan kerja terlihat adanya saling pengertian diantara individu para pegawai serta terjalin komunikasi yang harmonis antara unsur pimpinan dengan para pegawai.

c. Menggunakan Bahasa yang Mudah Dimengerti.

Sebanyak 84,21% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dalam pemberian informasi, sedangkan sebanyak 10,5% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dalam pemberian informasi

dan 5,3% responden mengatakan bahwa Camat tidak berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dalam pemberian informasi.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat sudah melaksanakan dengan baik untuk berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Hal ini jelas akan berpengaruh di dalam proses pemberian informasi sehingga pegawai selalu mengerti atau memahami apa yg diperintahkan oleh Camat dalam bekerja guna tercapainya disiplin kerja yang baik.

Dalam wawancara, bahwa pada setiap memberikan informasi maupun dalam proses memberikan komunikasi selalu diupayakan untuk menggunakan bahasa yang mudah di mengerti, agar para pegawai benar-benar dapat memahami tentang isi informasi maupun pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi dua arah.

Melalui observasi diperoleh hasil bahwa dalam proses pelaksanaan kerjanya para pegawai selalu berpedoman pada informasi yang disampaikan oleh Camat.

Dari uraian tentang penerapan tiga sub variabel diatas dari asas komunikasi, Camat dalam menerapkan asas komunikasi sudah sangat baik, terlihat dari nilai rata-ratanya sebesar 83,7% dan menurut arikunto bepredikat "Baik". hal ini Camat harus terus menerapkan asas komunikasi, sehingga banyak berpengaruh terhadap peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan organisasi dan pegawai akan terus disiplin dalam pekerjaannya.

3. Asas Pengakuan.

Pada dasarnya setiap pegawai menginginkan diperlakukan sebagai manusia yang mempunyai hasrat untuk

dihargai, diperhatikan serta diakui keberadaannya, baik dilingkungan tempat bekerja maupun dilingkungan masyarakat. Oleh sebab itu dalam pelaksanaan motivasinya Camat harus berusaha memberikan penghargaan kepada para pegawai yang berprestasi sebagai wujud pengakuan atas prestasinya, baik berupa material maupun non material. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk mengetahui tentang penerapan asas pengakuan oleh Camat, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel asas pengakuan yaitu, sebagai berikut :

a. Memberikan Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Camat dalam pelaksanaan motivasinya harus berusaha memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, yaitu sebagai wujud adanya pengakuan dari organisasi, sehingga akan memotivasi pegawai yang bersangkutan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Pemberian Diberikan Secara Tulus

Pemberian penghargaan akan lebih mempunyai makna bagi penerimanya, apabila diberikan secara tulus. Oleh karena itu Camat di dalam memberikan penghargaan harus berusaha dilakukan secara tulus, sehingga para pegawai merasa terdorong untuk meningkatkan lagi prestasi kerjanya.

c. Menciptakan Persaingan yang secara sehat.

Guna meningkatkan semangat gairah kerja pegawai, maka Camat di dalam pelaksanaan motivasinya harus berusaha untuk menciptakan suatu persaingan yang sehat diantara para pegawai dalam proses pelaksanaan kerjanya, sehingga para

pegawai merasa terdorong untuk menunjukan suatu prestasi yang terbaik dalam proses kerjanya.

a. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Sebanyak 73,7% responden menyatakan Camat Selalu berusaha memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sedangkan sebanyak 15,7% responden menyatakan Camat kadang-kadang berusaha memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan sebanyak 10,52% responden menyatakan Camat tidak berusaha memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini jelas akan menghambat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya jika Camat kurang memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tidak disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, ternyata masih mendapat hambatan berupa terbatasnya dana, sedangkan sebagian besar menghendaki penghargaan berupa materi.

Berdasarkan hasil observasi, nampak bahwa terdapat perbedaan antara pegawai yang diberikan penghargaan berupa materi dengan pegawai yang menerima penghargaan non materi, dimana semangat serta gairah kerja pegawai yang menerima penghargaan berupa materi, ternyata lebih baik dibandingkan dengan yang menerima berupa non materi.

b. Pemberian Diberikan secara tulus
Sebanyak 78% responden menyatakan Camat selalu berusaha memberikan penghargaan secara tulus, sedangkan sebanyak 15,7% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang memberikan penghargaan secara tulus dan sisanya 5,2% responden menyatakan Camat tidak berusaha memberikan penghargaan secara tulus.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat sudah sangat baik dalam pemberian penghargaan secara tulus, hal ini jelas akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan semangat serta gairah kerja pegawai dan disiplin kerja yang baik.

Melalui wawancara memberikan keterangan bahwa pemberian senantiasa diberikan secara tulus, agar para pegawai termotivasi untuk bekerja secara tulus di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil observasi, nampak bahwa pada setiap apel Camat selalu memberikan penghargaan berupa ucapan terima kasih atau pujian terhadap pegawai yang berprestasi.

c. Menciptakan Persaingan Kerja yang Sehat.

Sebanyak 89% responden menyatakan Camat selalu berusaha menciptakan persaingan kerja yang sehat, sedangkan sebanyak 10,5% responden menyatakan Camat kadang-kadang berusaha menciptakan persaingan kerja yang sehat dan tidak ada responden menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menciptakan persaingan kerja yang sehat.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat sudah sangat baik dalam menciptakan Persaingan kerja

yang sehat. Hal ini jelas akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Sehingga pegawai semangat dalam bekerja untuk menunjukkan prestasi kerjanya, artinya Camat sudah melaksanakannya dalam hal menciptakan persaingan kerja yang sehat kepada pegawainya.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan suatu persaingan yang sehat, selalu berusaha untuk bersikap adil dalam memberikan tugas, hal tersebut didukung dengan fasilitas yang ada dan memaksimalkannya.

Berdasarkan hasil observasi, nampaklah bahwa fasilitas kerja memang sudah memadai sehingga mampu menunjang dalam meningkatkan prestasi kerjanya yang diharapkan pula dapat berdampak positif terhadap hasil kerjanya.

Dari uraian tentang penerapan tiga sub variabel diatas dari asas komunikasi, Camat dalam menerapkan asas komunikasi sudah sangat baik, terlihat dari nilai rata-ratanya sebesar 80% dan menurut arikunto bepredikat "Baik". hal ini Camat harus terus menerapkan asas pengakuan, sehingga banyak berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini Camat harus terus melaksanakan asas pengakuan ini guna tercapainya disiplin kerja yang baik.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaan, Camat harus senantiasa memberikan kepercayaan kepada para pegawainya untuk mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, yaitu melalui pemberian atau pendelegasian wewenang.

Pendelegasian wewenang akan berhasil secara maksimal, apabila dalam

pelaksanaannya Camat selalu berusaha untuk meyakinkan bawahan, diberikan kepada petugas yang tepat serta disertai suatu pertanggung jawaban.

Untuk mengetahui tentang usaha Camat di dalam menerapkan asas wewenang yang didelegasikan, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari asas motivasi tersebut, yaitu sebagai berikut :

- a. Meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang

Dalam pendelegasian wewenang hendaknya Camat berusaha untuk meyakinkan bawahan yang menerima pendelegasian wewenang tersebut, sehingga pegawai tersebut merasa mendapat kepercayaan dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

- b. memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat pada bidangnya.

Camat dalam pendelegasian wewenang harus berusaha untuk memberikan kepada petugas yang tepat, dalam arti sesuai dengan bidang tugasnya. Melalui cara seperti ini pegawai merasa termotivasi untuk menciptakan tertib organisasi, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya masing-masing.

- c. Pemberian wewenang disertai dengan pertanggung jawaban.

Dalam pelaksanaan pendelegasian wewenang, Camat harus berusaha memberikan wewenang yang disertai pertanggung jawaban kepada para pegawai, sehingga para pegawai mempunyai arah yang jelas di dalam melaksanakan tugasnya serta dapat mempertanggung jawabkan setiap pelaksanaan wewenang yang diterimanya.

- a. Meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang

Sebanyak 57,9% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha meyakinkan bawahan di dalam memberikan pendelegasian wewenang, sedangkan sebanyak 26% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha meyakinkan bawahan di dalam memberikan pendelegasian wewenang dan sisanya sebanyak 15,7% responden menyatakan bahwa Camat tidak berusaha meyakinkan bawahan di dalam pendelegasian wewenang.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang. Hal ini jelas akan menghambat kepercayaan pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sehingga pegawai tidak disiplin jika tidak diberi kepercayaan dan tidak akan bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk meyakinkan bawahan, ternyata masih mendapat hambatan berupa adanya perbedaan individu dalam bidang pendidikan maupun pengalaman kerja, sehingga masih terdapat keraguan dari beberapa pegawai di dalam melaksanakan wewenang yang di berikan.

Melalui observasi diperoleh hasil bahwa proses pelaksanaan dari wewenang yang diberikan masih nampak adanya keraguan serta kurang percaya diri sebagai pegawai, hal ini di mungkinkan karena adanya perbedaan tingkat pendidikan maupun pengalaman kerja diantara para pegawai.

b. Memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat pada bidangnya.

Sebanyak 68,4% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, sedangkan sebanyak 26% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, dan sebanyak 5,2% responden menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya memberi kewenangan kepada pegawai yang tepat pada bidangnya. Hal ini jelas akan menghambat pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai akan kesulitan jika tugas yang diberikan tidak sesuai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, ternyata masih mendapat hambatan berupa belum sepenuhnya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya, hal ini di sebabkan masih ada perbedaan latar belakang pendidikan serta kemampuan diantara para pegawai.

Dari hasil observasi, nampak adanya pemberian wewenang yang kurang tepat, dalam arti tidak sesuai dengan bidang tugas dari pegawai yang diberi wewenang.

c. Pemberian wewenang Disertai Pertanggung jawaban.

Sebanyak 52,3% responden menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan wewenang yang disertai pertanggung jawaban, sedangkan sebanyak 31,5% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memberikan wewenang yang disertai pertanggung jawaban dan sisanya sebanyak 15,7%

responden menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan wewenang yang disertai pertanggung jawaban.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya pemberian wewenang disertai dengan pertanggungjawaban. Hal ini jelas akan menghambat pekerjaannya jika melaksanakan tugasnya tidak mempunyai arah yang jelas dan tidak dipertanggungjawabkan, sehingga pegawai tidak akan disiplin dan bertanggungjawab dalam setiap melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dari hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan wewenang yang disertai pertanggung jawaban, pada dasarnya telah di usahakan, tetapi masih terdapat hambatan berupa belum meratanya kemampuan, pengetahuan serta kecakapan pegawai, sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memahami tentang pentingnya pertanggung jawaban atas wewenang yang di terimanya.

Melalui observasi, ternyata masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengetahui cara pertanggung jawaban dari wewenang yang di terimanya, seperti masih terlambatnya laporan hasil pelaksanaan pekerjaan oleh beberapa pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan tiga sub variabel dari asas wewenang yang didelegasikan maka dapat diketahui bahwa dalam memotivasinya Camat belum sepenuhnya menerapkan asas wewenang yang didelegasikan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga sub variabel asas wewenang yang didelegasikan tersebut yaitu baru mencapai 59,5% sehingga secara keseluruhan mencapai predikat “cukup baik” keadaan ini jelas akan menghambat

kepercayaan para pegawai dalam mengambil keputusan dalam tugas pekerjaannya, sehingga pegawai tidak akan disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Dalam pelaksanaan motivasinya Camat harus berusaha memberikan penjelasan tentang keinginan organisasi yang disertai dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawai, seperti : fasilitas kerja, menambah pengetahuan, sehingga terwujud adanya keselarasan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu pula.

Untuk mengetahui tentang penerapan asas perhatian timbal balik oleh Camat, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari asas motivasi tersebut, yaitu :

a. Memenuhi Fasilitas Kerja.

Dalam pelaksanaan motivasinya hendaknya Camat berusaha memperhatikan dan memenuhi kebutuhan fasilitas kerja yang diperlukan oleh pegawainya, sehingga para pegawai dapat meningkatkan semangat serta gairah kerja dalam pencapaian Disiplin kerja pegawai di dalam tujuan organisasi.

b. Menciptakan Suasana Kerja yang Menyenangkan.

Suasana kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat serta gairah kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, karena terdapat hubungan kerja yang harmonis diantara para pegawai. Merupakan tugas seorang Camat dalam pelaksanaan motivasinya, untuk berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan guna mencapai tujuan organisasi.

c. Memperhatikan Aktualisasi diri pegawai.

Setiap pegawai mempunyai keinginan mengaktualisasikan diri, seperti

menambah pengetahuan, kecakapannya serta kemampuan didalam pelaksanaan tugasnya guna mencapai prestasi kerja yang tinggi. Hal ini bisa terpenuhi apabila Camat dalam pelaksanaan motivasinya berusaha memperhatikan dan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawainya, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan serta memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan.

a. Memenuhi Fasilitas Kerja

Sebanyak 63,2% responden menyatakan Camat selalu berusaha memenuhi fasilitas kerja, sedangkan sebanyak 31,5% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memenuhi fasilitas kerja, dan sisanya sebanyak 5,2% responden menyatakan Camat tidak berusaha memenuhi fasilitas kerja.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya memenuhi fasilitas kerja. Hal ini jelas akan menyulitkan dalam pencapaian hasil kerja yang optimal dari seluruh pegawai, sehingga para pegawai tidak semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya jika fasilitas tidak memadai. Dan pada akhirnya akan menghambat Upaya Camat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Melalui hasil wawancara Camat memberikan keterangan bahwa untuk memenuhi fasilitas kerja ternyata masih mendapatkan hambatan berupa terbatasnya dana, sehingga diakui belum sepenuhnya terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi, nampak bahwa fasilitas kerja bagi para pegawai masih belum memadai, hal ini terlihat dari masih adanya pemakaian fasilitas oleh beberapa unit kerja, karena belum meratanya fasilitas kerja bagi setiap unit.

b. Menciptakan Suasana Kerja yang Menyenangkan.

Sebanyak 73,7% responden menyatakan Camat selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sedangkan sebanyak 21% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan sebanyak 5,2% responden menyatakan Camat tidak berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini jelas akan menghambat semangat dan gairah kerja pegawai jika hubungan kerja antar pegawai tidak harmonis. Sehingga akan menghambat peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai guna tercapainya disiplin kerja yang baik.

Dari hasil wawancara dengan Camat diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, ternyata masih mendapatkan hambatan berupa adanya perbedaan individu pegawai, baik latar belakang budaya maupun dari segi kemampuan.

Berdasarkan hasil observasi, nampak adanya perbedaan individu pegawai sangat mempengaruhi terhambatnya penciptaan suasana kerja yang menyenangkan, dimana semangat serta gairah kerja pegawai masih rendah.

c. Memperhatikan Aktualisasi Diri

Sebanyak 57,9% responden menyatakan Camat selalu berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai, sedangkan sebanyak 21% responden menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai,

dan sisanya sebanyak 21% responden menyatakan tidak berusaha memperhatikan aktualisasi diri pegawai.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui dalam pelaksanaan motivasinya, ternyata Camat belum sepenuhnya memperhatikan aktualisasi diri pegawai. Hal ini jelas akan menghambat dalam melaksanakan tugasnya jika pengetahuan, kecakapan dan kemampuan tidak dimiliki oleh para pegawai. Sehingga akan menghambat tercapainya disiplin kerja yang baik.

Dari hasil wawancara dengan Camat diperoleh keterangan bahwa untuk memenuhi aktualisasi diri pegawai, ternyata masih terdapat hambatan berupa terbatasnya dana, sehingga belum sepenuhnya dapat diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan maupun kursus-kursus.

Dari hasil observasi, nampak bahwa untuk mengikutsertakan pegawai dalam suatu pendidikan dan pelatihan, ternyata masih belum dilakukan secara optimal, dalam arti tidak memenuhi permintaan dari jumlah yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan tiga sub variabel dari asas perhatian timbale balik, maka dapat diketahui bahwa dalam memotivasinya Camat belum sepenuhnya menerapkan asas perhatian timbale balik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga sub variabel asas mengikutsertakan tersebut yaitu baru mencapai 64,88% sehingga secara keseluruhan mencapai predikat "cukup baik". Keadaan ini jelas akan menghambat Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.

Angka rata-rata nilai tertinggi baru mencapai 71% sehingga apabila

dihubungkan dengan standar prosentase baru mencapai predikat “Cukup Baik” jadi berdasarkan hal tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ternyata Camat dalam pelaksanaan motivasinya masih perlu berusaha lagi menerapkan asas-asas motivasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai maka Camat dalam motivasinya harus berusaha meningkatkan prosentase nilai rata-rata dalam penerapan asas-asas motivasi sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan prosentase nilai rata-rata dari upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.

Kemudian untuk mengetahui tentang meningkatnya disiplin kerja pegawai maka penyusun menyebarkan angket pada 20 pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka adapun isinya adalah tentang indikator dari kinerja pegawai yang meliputi :

1. Disiplin dalam hal waktu maksudnya mentaati segala peraturan yang telah ditentukan.
 - a. Pegawai taat terhadap kehadiran
 - b. Pegawai taat terhadap jam masuk kantor
 - c. Pegawai taat terhadap jam pulang kantor
 - d. Pegawai melaksanakan dengan waktu yang ditargetkan
2. Disiplin dalam hal pekerjaan maksudnya mentaati peraturan yang sudah ditentukan oleh kedinasan.
 - a. Ketaatan terhadap peraturan kedinasan
 - b. Melaksanakan kewenangan sesuai dengan aturan

Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Pada Kantor Camat

Sindangwangi Kabupaten Majalengka secara umum belum memiliki disiplin kerja yang optimal hal ini terbukti dari nilai rata-rata indikator disiplin kerja dari hasil angket yang peneliti sebarikan yaitu sebesar 65,16 % itu artinya kinerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka baru mencapai predikat “Cukup Baik”.

Berpedoman pada data tersebut maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan perlu lebih ditingkatkan lagi. Dengan demikian penerapan asas-asas motivasi Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka akan sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian maka peningkatan disiplin kerja pegawai kaitannya dengan penerapan asas-asas motivasi yang belum dilaksanakan secara maksimal berakibat kurangnya disiplin kerja pegawai, hal ini terlihat dari tabel tersebut di atas dengan nilai rata-rata sebesar 65,16 % sehingga berdasarkan pendapat Arikunto baru mencapai kategori “Cukup Baik”

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang penyusun lakukan tentang pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya mencapai disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka, bahwa Camat belum dapat sepenuhnya melaksanakan asas-asas motivasi secara optimal, hal tersebut dapat dilihat dari penerapan asas-asas motivasi oleh Camat dengan perolehan nilai rata-rata baru mencapai predikat “cukup baik”, keadaan ini tentunya mempengaruhi semangat serta pencapaian disiplin kerja pegawai pada

Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hal tersebut, mengenai penerapan asas-asas motivasi oleh Camat dapat ditarik kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan

Dalam penerapan asas mengikutsertakan, ternyata Camat belum sepenuhnya berusaha, hal ini terlihat dari pengukuran analisis data yaitu baru mencapai predikat cukup baik.kondisi seperti ini jelas akan menghambat dalam mewujudkan adanya semangat kerja yang kemudian mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga pekerjaan tidak selesai cepat pada waktunya, seperti halnya penyampaian laporan rencana kegiatan yang tidak cepat pada waktunya, sehingga menyulitkan dalam pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

Dalam penerapan asas komunikasi, ternyata Camat sudah melaksanakan dengan baik.hal ini Camat harus terus menerapkan asas komunikasi, sehingga banyak berpengaruh terhadap peningkatan semangat serta gairah kerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan organisasi dan pegawai akan terus disiplin dalam pekerjaannya.

3. Asas pengakuan

Dalam penerapan asas pengakuan, ternyata Camat sudah melaksanakannya dengan baik.hal ini Camat harus terus menerapkan asas pengakuan, sehingga banyak berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini camat harus terus melaksanakan asas pengakuan ini guna tercapainya disiplin kerja yang baik.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Dalam penerapan asas wewenang yang didelegasikan ternyata Camat belum

berusaha secara optimal diterapkan terhadap pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi, hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran analisis data baru mencapai cukup baik.dengan demikian akan menghambat kepercayaan para pegawai dalam mengambil keputusan dalam tugas pekerjaannya, sehingga pegawai tidak akan disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

5. Asas perhatian timbal balik

Dalam penerapan asas perhatian timbal balik, ternyata Camat baru mencapai predikat cukup baik.kondisi tersebut jelas akan berpengaruh terhadap rendahnya semangat serta disiplin kerja pegawai. Keadaan ini jelas akan menghambat Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka.Hal ini nampak dari sebagian pegawai belum sepenuhnya melaksanakan tugasnya secara maksimal sehingga pekerjaan yang dilaksanakannya tidak tepatwaktu, seperti halnya pembuatan Kartu Keluarga yang seharusnya selesai dua hari justru baru selesai tiga hari.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penyusun dapat menarik kesimpulan bahwa penerapan asas-asas motivasi oleh Camat Sindangwangi berpengaruh terhadap tingkat semangat serta disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan penyusun yaitu pencapaian presentase rata-rata penerapan asas-asas motivasi oleh Camat yang mencapai predikat “cukup baik”, namun baru mencapai interval terendah berdasarkan pengukuran analisis data, sehingga menghambat terhadap semangat serta disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat

Sindangwangi Kabupaten Majalengka baru mencapaipredikat “cukup baik”.

Dengan demikian hipotesis yang penyusun ajukan, yaitu : “Jika pelaksanaan motivasi oleh Camat berdasarkan asas-asas motivasi maka disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sindangwangi Kabupaten Majalengka tercapai”, teruji kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, Arifin. 1979. *Kerangka-Kerangka Pokok Manajemen*. Jakarta : Ichtiar Baru
- Affifudin . 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung : Alfabeta
- Arikunto, Suharsim. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Barata, Atep Adya. 2004. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT . Bumi Aksara.
- Iskandar, Maulana I. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja*. Cirebon: Swagati University Press
- Machmud, I. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Cirebon : Swagati Press.
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung : CV. Pionir Jaya.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Suwarno Hainingrat. 1985. *Pengantar Studi Ilmu dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung.
- Teguh, Hendra. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Prenhallindo
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi.1983: 379.*Asas-Asas Management*.Bandung : Alumni
- Yuniar, Tanti. 2007. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*.Bandung : Agung Media